

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МБДОУ ДС № 6 «Росинка» с. Георгиевское
от 15.06 2016г. № 44

Принят

решением Общего собрания

трудоого коллектива

МБДОУ ДС № 6 «Росинка» с. Георгиевское

Протокол № 1 от 01.06.2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 6 «Росинка» с. Георгиевское муниципального образования Туапсинский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», решения Совета муниципального образования Туапсинский район от 21 ноября 2008 года №92 «О принятии положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Туапсинский район», постановлением главы муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 года № 2602 «О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район», письмом Минобразования РФ от 29 марта 2001г. №20-52-1350/20-5 «О направлении некоторых нормативных актов для руководства в работе», приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», в целях совершенствования систем оплаты труда работников бюджетных учреждений, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

2. Оплата труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №6 «Росинка» с. Георгиевское (далее ДОО)

2.1. Зарботная плата работников ДОО состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад работников ДОО определяется трудовым договором, исходя из минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, определяемых заведующим дошкольной организацией на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы отражены в приложении № 1 постановления администрации МО Туапсинский район от 28 ноября 2008 года № 2602 «О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район».

В оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года в сумме 115 рублей.

Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Туапсинский район.

2.3. За работниками ДОО, находящейся на капитальном ремонте, находящейся в процессе реорганизации, либо деятельность которой приостановлена не по вине работника ДОО, сохраняется должностной оклад в размере 0,75 ставки и пропорционально ему выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

2.4. Заведующий ДОО в утверждаемом порядке устанавливает работникам ДОО выплаты стимулирующего характера, предусмотренные п.3 настоящего Положения.

2.5. Заведующий ДОО в утверждаемом порядке устанавливает работникам ДОО выплаты компенсационного характера, предусмотренные п.4 настоящего Положения.

2.6. Премирование работников осуществляется с учетом результатов деятельности ДОО в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы ДОО, предусмотренные п.5 настоящего Положения. Премирование работников осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда в пределах лимитов бюджетных обязательств.

Размеры премирования работников устанавливаются заведующим ДОО по согласованию с представителем трудового коллектива.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников муниципальных образовательных учреждений может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

3.1.1. повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

3.1.2. повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается заведующим ДОО с учетом обеспечения выплат, выделенных бюджетными ассигнованиями. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения должностного оклада работника ДОО на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.1.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников ДОО к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

3.1.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам ДОО, которым

присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание "Заслуженный";

0,15 - за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам ДОО за стаж педагогической работы, другим сотрудникам за стаж работы в ДОО.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 лет - 15%.

3.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работников ДОО устанавливается:

3.3.1. За сложность и напряженность выполняемой работы:

<p><u>Работникам АУП ДОО :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- качественное планирование, координирование и контролирование работы подчиненных сотрудников по направлению;- своевременность и оперативность выполнения поручений и распоряжений в установленные сроки;- качественная и своевременная подготовка, ведение документов в соответствии с установленными требованиями;- творческий подход к решению поставленных задач, активность, инициативность к получению новых профессиональных знаний и навыков;- способность выполнять должностные функции без помощи старшего по должности.	<p>Каждый показатель 1балл</p>
<p><u>Педагогам ДОО:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- качественная и своевременная подготовка, ведение документов в соответствии с установленными требованиями;- выполнение в группе плановых показателей детодней (посещаемость);- низкое в группе по сравнению с показателем по ДОО количество детодней, пропусков по болезни на одного ребенка;- отсутствие случаев травматизма с воспитанниками группы;- наставничество в работе с молодыми специалистами,	<p>Каждый показатель 1балл</p>

<p>педагогами;</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие должников по родительской плате; - отсутствие жалоб родителей (законных представителей); - эффективность и качество работы в соответствии с утвержденной общеобразовательной программой ДОО; - отсутствие выявленных нарушений при осуществлении контроля, при проведении проверок; - участие в дистанционных конкурсах различного уровня (муниципального, регионального, всероссийского, международного) 	
<p><u>Заместителю по УВР, старшему воспитателю, специалистам и педагогам ДОО:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие публикаций в профессиональных периодических изданиях за последний год; - участие в проектах различных уровней (выигранные гранты); - проведение открытой НОД, мастер-классов внутри учреждения; - участие педагогов в работе методического объединения (выступление, обобщение педагогического опыта); - создание презентаций, проектов, фильмов в различных программах, в соответствии с планом работы; - участие педагогов и воспитанников в муниципальных мероприятиях (конкурсы, фестивали); - участие в краевом конкурсе «Лучшее дошкольное образовательное учреждение, внедряющее инновационные образовательные программы»; - участие в краевом конкурсе «Лучший педагогический работник ДОО»; - участие в муниципальном конкурсе «Воспитатель года»; - участие ДОО в краевом смотре-конкурсе «По подготовке к новому учебному году» 	<p>Каждый показатель 10баллов</p>
<p><u>Младшим воспитателям ДОО:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - эффективность взаимодействия с воспитателем и качество работы в соответствии с утвержденной общеобразовательной программой ДОО; - своевременность и оперативность выполнения поручений и распоряжений в установленные сроки; - отсутствие выявленных нарушений при осуществлении контроля, при проведении проверок; - участие в мероприятиях ДОО и муниципальных. 	<p>Каждый показатель 1балл</p>
<p><u>Работники пищеблока ДОО:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие выявленных нарушений в работе пищеблока при осуществлении контроля, при проведении проверок; - своевременность и оперативность выполнения поручений 	<p>Каждый показатель 1балл</p>

и распоряжений в установленные сроки; - участие в мероприятиях ДОО;	
<u>Другие работники ДОО:</u> -отсутствие выявленных нарушений при осуществлении контроля, при проведении проверок; -выполнение норм питания; - своевременность и оперативность выполнения поручений и распоряжений в установленные сроки; - качественная и своевременная подготовка, ведение документов в соответствии с установленными требованиями (при наличии в соответствии с должностными обязанностями); - участие в мероприятиях ДОО.	Каждый показатель 1 балл
<u>Молодым педагогам и специалистам ДОО:</u> - ввести доплаты молодым педагогам и специалистам за работу с детьми	5 баллов
<u>Педагогам и младшим воспитателям ДОО:</u> - ввести доплаты за работу с детьми - инвалидами	5 баллов

3.3.2. За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе. Критерии:

Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы (на период работы в рамках экспериментальной работы)	10 баллов
Развитие педагогического мастерства (участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе; муниципальных, краевых и федеральных мероприятиях и конкурсах)	10 баллов

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в баллах в отношении оклада (должностного оклада).

Выплаты стимулирующего характера, указанные в п.3.3., не могут превышать 100% должностного оклада. Данные выплаты устанавливаются по итогам работы учреждения (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), могут быть сохранены или отменены по истечении срока.

Установление стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие показатели работы осуществляется по приказу заведующего ДОО, на основании решения (протокола) собрания трудового коллектива согласованного с профсоюзом, при наличии экономии фонда оплаты труда ДОО.

Стимулирующие надбавки выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы за фактически отработанное время, в пределах фонда экономии оплаты труда ДОО.

Выплаты стимулирующего характера п.3.3 могут быть частично или полностью сняты ранее установленного срока на основании приказа заведующего ДОО, если результаты работы ухудшены.

3.3.4. Выплаты стимулирующего характера с 1 января 2014 года в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работников в рамках реализации Закона Краснодарского края о наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, расходов на учебники и учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов) в редакции Закона Краснодарского края от 01.11.2013 № 2829-КЗ.

К отдельным категориям работников относятся:

1. Педагогические работники (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, воспитатель, педагог-психолог, старший воспитатель, учитель-логопед.

2. Учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель).

3. Обслуживающий персонал (дворник, кастелянша, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, садовник, сторож, уборщик служебных помещений, слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования).

Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений устанавливаются из расчета 3000 (три тысячи) рублей в месяц;

при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам ДОО могут осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:

за совмещение профессий (должностей) (4.1.1);

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (4.1.2);

за работу в сельской местности (4.1.4.);

за специфику работы ДОО(4.1.5.);
за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда (4.1.6.);
за работу в ночное время (4.1.7.);
за работу в праздничные дни (4.1.8.);

4.1.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) при условии вакансии в штатном расписании. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

4.1.2. Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы».

4.1.3. Доплаты, указанные в п.4.1.1. и п.4.1.2., устанавливаются приказом заведующего ДОО на основании заявления работника ДОО.

4.1.4. Работникам ДОО, расположенных в сельской местности, к окладу (должностному окладу) устанавливается выплата в размере 25%.

4.1.5. Выплаты за специфику работы в отдельных группах устанавливаются к окладу (должностному окладу) работников непосредственно работающих с детьми:

за работу в группах с детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми, нуждающихся в длительном лечении и проведении для них необходимого комплекса специальных лечебно-оздоровительных мероприятий (группы компенсирующей и комбинированной направленности).

Размер выплаты за работу:

- в группе компенсирующей направленности (логопедическая, оздоровительная, для детей с ЗПР, для детей-инвалидов) – 20%;
- в группе, где организовано совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья) – 15%.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.1.6. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 24%.

Заведующий ДОО принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению

безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.1.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Продолжительность работы в ночное время (смены) сокращается на один час без последующей отработки. За работу в ночное время устанавливаются доплата в размере 40% должностного оклада (тарифной ставки) за каждый час работы в ночное время.

4.1.8. Повышенная оплата за работу в праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в праздничные дни.

Размер доплаты составляет:
при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе)).

4.4. Доплаты педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования с 1 января 2014 года в размере 3000 рублей в месяц в рамках реализации Закона Краснодарского края о наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, расходов на учебники и учебные пособия, технические средства обучения, расходы на материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов) в редакции Закона Краснодарского края от 01.11.2013 № 2829-КЗ.

К педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования относятся: старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед,

музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, заведующий, заместители заведующего, если их деятельность связана с руководством образовательного (воспитательного) процесса, методической (научно-методической) работой.

В отношении работников, указанных выше, выполняющих объем работ менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплаты производятся пропорционально отработанному времени.

Лицам, работающим на условиях совместительства, а также исполняющим обязанности временно отсутствующих работников, расчёт доплат производится пропорционально отработанному времени по совмещаемой (временно замещаемой) должности.

Предельный размер доплаты, выплачиваемой одному работнику в одном учреждении составляет 3000 (три тысячи) рублей в месяц.

Доплаты являются составной частью заработной платы педагогического работника и производятся ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

5. Порядок и условия премирования

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
за качество выполняемых работ.

Премирование осуществляется по решению заведующего ДОО по согласованию с представителем трудового коллектива в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. Основанием для приказа на премирование является протокол, утвержденный представителем трудового коллектива.

5.1.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников ДОО за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в баллах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц, соответствующий период.

5.1.2. Работникам ДОО может быть единовременно выплачена премия за качество выполняемых работ в размере до 1 оклада при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации;

награждении Почетной грамотой администрации муниципального образования Туапсинский район.

5.2. Заведующий ДОО своим приказом о депремировании вправе снизить размер начисленной премии за некачественное исполнение должностных обязанностей, нарушения трудовой дисциплины, упущения в работе.

При наличии дисциплинарного взыскания «замечание» работник лишается премии на 50% (за месяц в котором применении взыскание).

При наличии дисциплинарного взыскания «выговор» работник лишается премии на 100%. (за месяц в котором применено взыскание).

5.3. Премия по итогам работы не выплачивается работникам:

-уволенным по инициативе Работодателя;

- уволенным по собственному желанию;

-имеющим на дату издания приказа о премировании не снятое дисциплинарное взыскание.

6. Материальная помощь

6.1. Из экономии фонда оплаты труда работникам выплачивается материальная помощь:

-к ежегодному отпуску до 5000,0 руб.

Допускается производить данную выплату по заявлению работника и в другое время;

-в связи с регистрацией брака работника или детей работника в размере 5000,0 руб.;

-к 1 сентября родителю ребенка 1-го класса, к 26 мая выпускного 9-го или 11-го в размере 1000,0 руб.;

- в связи со смертью близких родственников (муж/жена, отец/мать, дети) в размере 5 000,0 руб., а также родственникам в связи со смертью самого работника в размере 10 000,0 руб.;

- в связи с другими непредвиденными обстоятельствами (по ходатайству представителя трудового коллектива);

- установления работнику инвалидности, вследствие несчастного случая на производстве, профзаболевания – 1 минимальный размер оплаты труда;

- в связи с юбилейными датами 50-летие – мужчины и женщины, 55-летие женщины и 60-летие - мужчины в размере 5000,0 руб.

7. Оплата труда заместителей заведующего ДОО.

7.1. Заработная плата заместителей заведующего ДОО состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностные оклады заместителей заведующего ДОО устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов заведующего ДОО.

7.3. С учетом условий труда заместителям заведующего ДОО устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом 3,4 настоящего Положения.

7.4. Премирование заместителей заведующего ДОО осуществляется в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

7.5. Материальная помощь заместителей заведующего ДОО осуществляется в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

Заведующий ДОО



Девяткина М.А.

им
та
по
761
ы»,
бря
ков
ский
ский
левой
тных
сьмом
влении
приказ
ря 2010
часов
ический
отничко
ности

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 6 «Росинка» с. Георгиевское муниципального образования Туапсинский район

П Р И К А З

15.06.2016

№ 47

Об утверждении «Положения об оплате труда и стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 6 «Росинка» с. Георгиевское муниципального образования Туапсинский район» в новой редакции

В целях совершенствования системы оплаты труда работников МБДОУ ДС № 6 «Росинка» с.Георгиевское, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда, на основании решения Общего собрания трудового коллектива МБДОУ ДС № 6 «Росинка» с. Георгиевское, протокол № 1 от 01.06.2016года, п р и к а з ы в а ю:

1. Считать утратившим силу «Положение об оплате труда и стимулирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 6 «Росинка» с. Георгиевское муниципального образования Туапсинский район», утверждённое приказом заведующего МБДОУ ДС КВ №6 «Росинка» с.Георгиевское от 26.08.2013г. №29, принятое решением Общего собрания трудового коллектива МБДОУ ДС КВ №6 «Росинка» с.Георгиевское, протокол №5 от 23.08.2013г.

2. Утвердить «Положение о об оплате труда и стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 6 «Росинка» с. Георгиевское муниципального образования Туапсинский район» в новой редакции, принятое решением Общего собрания трудового коллектива МБДОУ ДС №6 «Росинка» с.Георгиевское, протокол №1 от 01.06.2016г.

3. Положение вступает в силу со дня его утверждения.

4. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий



М.А.Девяткина